

PENGARUH KEDISIPLINAN, KONDISI FISIK LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KLIMA ANLAGE JAYA MAGELANG

Frida Nodia

e-mail : 211201102214@mhs.dinus.ac.id

Program Studi Manajemen, Universitas Dian Nuswantoro Semarang

Jl. Nakula 1 No. 5-11 Semarang

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kedisiplinan (X_1), kondisi fisik lingkungan kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3), berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Klima Anlage Jaya Magelang. Objek penelitian adalah PT. Klima Anlage Jaya Magelang yang merupakan sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang otomotif terutama pada Air Conditioner (AC) bus dan minibus. Dengan menjual produk AC untuk bus dan minus bermerk Spheros dan juga melayani jasa pemasangan dan service AC bus dan minibus. Perusahaan ini beralamatkan di JL. Mayjen Bambang Soegeng 7 Magelang. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Klima Anlage Jaya Magelang yang berjumlah 90 karyawan. Sampel penelitian ini adalah 75 karyawan. Jenis datanya adalah primer dan sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Uji hipotesis menggunakan F statistik untuk menguji pengaruh variabel secara simultan serta t statistik untuk menguji koefisien regresi parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel lolos uji asumsi klasik dan layak digunakan sebagai data penelitian. Hasil uji t statistik menunjukkan bahwa variabel Kedisiplinan (X_1), Kondisi Fisik Lingkungan Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji F menyatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil estimasi regresi menunjukkan kemampuan prediksi dari semua variabel independen tersebut terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 86,1% sedangkan sebanyak 13,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Kedisiplinan, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber yang dapat mengelola, mempertahankan, dan mengembangkan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus diberdayakan, diperhatikan, dijaga, dan dikembangkan. Sumber daya manusia perlu diberdayakan secara terus menerus agar organisasi memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sebagai kunci pokok organisasi, sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Agar faktor manusia dapat tumbuh dan berkembang dengan baik maka diperlukan adanya suatu informasi.

Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan (Heri , 2010). Jika perusahaan gagal menghadapi karyawan bermasalah, efek negative pada karyawan lainnya dan kelompok kerja lainnya akan timbul. Masalah disiplin yang umum ditimbulkan oleh para karyawan bermasalah antara lain absensi, bolos, defisiensi produktivitas, alkoholisme dan ketidakpatuhan. Kedisiplinan yang ditanamkan para karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, perlu upaya pemimpin untuk membuat karyawan bekerja secara disiplin dan pemimpin tersebut juga dapat menunjukkan cara yang paling baik dan membantu karyawan bertindak disiplin dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan sehari-harinya (Malayu Hasibun, 2009)

Untuk dapat unggul dalam bersaing dan tetap bertahan, maka perusahaan harus adaptif dan lebih fleksibel. Hal ini seringkali menuntut perusahaan untuk melakukan perubahan dalam perusahaan itu sendiri.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Menurut Hasibuan (2013:23), kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang karyawan akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin.

Sutrisno (2013:89), mengatakan bahwa disiplin pegawai adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, terwujudnya suatu tujuan bagi perusahaan dan karyawan.

Menurut Hasibuan (2003:193) kedisiplinan adalah operatif keenam dari manajemen Sumber Daya manusia.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan produktivitas. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Rivai, 2005:444)

Menurut pendapat ahli yang lain kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma yang berlaku (Hasibuan, 2003:193). Kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan yang berlaku. Dan dalam kedisiplinan karyawan diperlukan peraturan dan hukuman. Peraturan itu sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan, dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, dan karyawan. Perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut.

Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan mematuhi peraturan-peraturan yang ada. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin pada perusahaan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan yang dibuat manajemen yang mengikat setiap anggota perusahaan agar terdapat standar organisasi yang dapat dijalankan semua karyawan baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan dan adanya hukuman.

Kondisi fisik lingkungan kerja juga merupakan faktor yang cukup penting dan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan. Kondisi fisik lingkungan kerja yang baik, nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah berada di ruangan kerjanya, lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik meliputi kondisi fisik lingkungan kerja. Menurut Subroto, (2005) ” lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja ”. Karena kondisi fisik lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pekerjaan, yang nantinya akan dihasilkan oleh karyawan selain kedisiplinan dalam meningkatkan kinerja mereka.

Untuk meningkatkan kinerja agar lebih baik perlu ditunjang adanya lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kepuasan serta rasa aman memiliki

kecenderungan mempengaruhi peningkatan kinerja, karena karyawan tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas – tugasnya, sehingga mereka lebih tenang, aktif, tekun dan serius menghadapi tugas – tugasnya.

Pendapat Sedarmayanti (2001:21) mengatakan bahwa, “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung”.

Kemudian aspek berikutnya yaitu kepuasan kerja pada karyawan. Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan instansi. Kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap keefektifan organisasi, serta merangsang semangat kerja dan loyalitas. Menurut Wiryanto (2004 : 80) Kepuasan kerja atau job satisfaction pada dasarnya merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, dan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ini nampak pada perilaku dan sikap pegawai dalam kehidupan sehari-hari, biasanya ditunjukkan dalam hal tanggapan yang positif dalam bekerja. Perlu disadari bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong pegawai/karyawan lebih giat bekerja dan sekaligus sebagai motivasi dalam bekerja.

Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan pegawai dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

Penciptaan iklim yang menyenangkan, antara lain dengan adanya pengaturan penerangan, pengontrolan terhadap suara – suara yang mengganggu dan perlu adanya penerangan yang sesuai dengan kebutuhan dan sirkulasi udara dalam ruangan yang menyegarkan serta perlunya kebersihan lingkungan yang menimbulkan rasa nyaman.

Aspek terakhir adalah aspek kinerja. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2001). Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan kinerja yang tinggi karyawan akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya dengan kinerja yang rendah akan mudah menyerah terhadap keadaan bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan etos kerja dan kinerja yang tinggi maka karyawan mau bekerja secara bersama-sama dan saling membantu didalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan waktu yang banyak.

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh kedisiplinan, kondisi fisik lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan kerjasamanya secara baik. Kinerja diharapkan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Menurut Rivai, kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai,2004:309). Menurut Gregory (2003) sejarah membuktikan negara yang dewasa ini menjadi negara maju, dan terus berpacu dengan teknologi/informasi tinggi pada dasarnya dimulai dengan suatu etos kerja yang sangat kuat untuk berhasil. Maka tidak dapat diabaikan kinerja merupakan bagian yang patut menjadi perhatian dalam keberhasilan suatu perusahaan, perusahaan besar dan terkenal telah membuktikan bahwa kinerja yang baik menjadi salah satu dampak keberhasilan perusahaannya. Kinerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku, dan karakternya.

Berdasarkan latar belakang di atas, alasan memilih PT. Klima Anlage Jaya sebagai objek penelitian yaitu karena PT. Klima Anlage Jaya adalah perusahaan ATPM (Agen Tunggal Pemegang Merk) Spheros di Asia Tenggara, serta PT. Klima Anlage Jaya adalah perusahaan paling maju di antara perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang otomotif lainnya dilihat dari produk AC yang digunakan PT. Klima Anlage Jaya yang di produksi langsung dari German. Perusahaan ini mempunyai produk yang lebih unggul dibandingkan perusahaan AC untuk Bus dan Minibus lain serta mampu bersaing. Produk yang digunakan PT. Klima Anlage Jaya yaitu Shperos mempunyai keunggulan dibandingkan produk lain, didukung oleh SDM yang handal perusahaan ini memberikan jaminan kepuasan konsumennya yaitu dengan ketepatan waktu dalam pengerjaan, kualitas pendingin yang baik, jaminan ketersediaan parts service garansi/non garansi, irit konsumsi bahan bakar, instalasi dan perawatan yang mudah. Di Indonesia pemasaran AC Spheros diageni oleh PT. Klima Anlage Jaya, perusahaan ini ditunjuk menjadi agen tunggalnya. Maka dari itu, saya memilih PT. Klima Anlage Jaya sebagai objek penelitian ini.

PT. Klima Anlage Jaya dibawah pimpinan Bapak Wahyadi Liem ini bergerak dibidang jasa yaitu Perusahaan yang bergerak di bidang assembly AC untuk bus & minibus. Memperkenalkan PT. Klima Anlage Jaya, anak perusahaan dari PT New Armada. New Armada adalah perusahaan yang cukup terkenal di Indonesia dengan industri karoserinya. Berbagai macam model Bus sudah di produksi dan digunakan oleh berbagai perusahaan transportasi umum, bus karyawan bahkan kami bekerjasama dan dipercayakan untuk memproduksi kebutuhan armada bus karyawan dari TNI AD dan Mabes Polri serta beberapa instansi kementerian. PT. Klima Anlage Jaya sebagai anak perusahaan lebih dikhususkan untuk melayani jasa instalasi AC Bus ataupun Minibus dan Klima Anlage Jaya memegang merk AC Bus Spheros. Spheros adalah produsen AC Bus dari German. PT Klima Anlage Jaya sebagai ATPM Spheros Di Asia Tenggara.

Berdasarkan wawancara dengan asisten manager HRD (Human Resource Development) , pokok permasalahan dalam PT. Klima Anlage Jaya Magelang adalah tentang kinerja karyawannya. Salah

satu faktor yang menentukan jalannya perusahaan adalah pada kinerja karyawan pada PT. Klima Anlage Jaya di Magelang itu sendiri mempengaruhi penilaian standar kerja pada PT. Klima Anlage Jaya Magelang diantaranya : aspek kedisiplinan, kondisi kerja, dan sikap kerja yang baik. Ketentuan dari aspek-aspek yang tertulis dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan, kondisi fisik lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, selanjutnya dari keseluruhan faktor-faktor yang ada dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika dikaitkan dengan penelitian dengan penelitian diatas, terdapat variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, disiplin kerja, kondisi fisik lingkungan kerja dan kepuasan kerja di PT. Klima Anlage Jaya Magelang.

Berdasarkan latar belakang diatas maka, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Klima Anlage Jaya?
2. Apakah Kondisi Fisik Lingkungan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Klima Anlage Jaya?
3. Apakah Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Klima Anlage Jaya?

LANDASAN TEORI

1. Kedisiplinan

Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis menurut Agung (2013). Sedangkan menurut Malayu (2009 : 193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Hani Handoko membagi 3 disiplin kerja (2004) yaitu

1. Disiplin Preventif yaitu: kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah.
2. Disiplin Korektif yaitu: kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplin.
3. Disiplin Progresif yaitu: kegiatan memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuan dari disiplin progresif ini agar karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan korektif sebelum mendapat hukuman yang lebih serius.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Tujuan dari pembinaan disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryono (Agung, 2013) adalah para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, menggunakan dan memelihara prasarana dan sarana barang dan jasa perusahaan dengan baik, bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku dan tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi.

2. Kondisi Fisik Lingkungan Kerja

Lingkungan fisik bersifat nyata, lingkungan ini berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan (jika dalam ruangan) dan kelengkapan material atau peralatan yang diperlukan untuk bekerja. Kondisi yang dimaksud antara lain: kebersihan, penerangan, ventilasi, tata ruang (terutama pengaturan meja, kursi kerja dan lemari), warna dinding, peralatan kerja yang cukup terpelihara, dan sebagainya. Kondisi ruangan dan peralatan itu akan menimbulkan motivasi kerja yang positif dan modal kerja yang tinggi, sehingga tidak mudah menimbulkan kelelahan, tidak mengganggu konsentrasi terhadap pekerjaan.

1. Pengertian Kondisi Fisik Lingkungan Kerja

Menurut Supriadi, (2005) "lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja".

Berdasarkan teori tersebut maka dapat diambil pengertian bahwa keadaan lingkungan sekitar para karyawan bekerja merupakan tempat yang menentukan para karyawan dalam bekerja perlu diciptakan suatu lingkungan yang kondusif yang dapat menentramkan dan dapat membuat betah karyawan dalam bekerja.

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, antara lain:

Dalam penelitian Agung (2013 : 194-195), segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pewarnaan
2. Kebersihan
3. Penerangan
4. Pertukaran udara
5. Musik
6. Keamanan
7. Kebisingan

Faktor-faktor lingkungan kerja secara garis besar dapat dikelompokkan ke dalam dua bentuk lingkungan kerja yang ada diperusahaan, yang terdiri dari:

1. Bentuk Lingkungan Fisik

Lingkungan kerja yang berbentuk kondisi baik yang ada di sekitar tempat kerja pada suatu prasarana dapat berupa keadaan sarana dan prasarana yang digunakan dalam kegiatan pegawai bekerja. Unsur-unsur atau komponen-komponen lingkungan kerja secara fisik menurut Achyari (2003:110) data berupa sebagai berikut pewarnaan pada ruangan, kebersihan pada ruangan kerja, suhu udara pada ruangan kerja, penerangan pada ruangan kerja, keamanan atau rasa aman dalam melakukan pekerjaan, kebisingan pada ruangan kerja, tata letak mesin-mesin maupun perlengkapan serta peralatan kerja.

2. Bentuk Lingkungan Psikologis

Bentuk lingkungan psikologis yang ada disekitar tempat kerja pada suatu perusahaan pada dasarnya berupa suasana hubungan social antar para tenaga kerja, baik anatar bawahan dengan atasannya, maupun antara para atasan itu sendiri. Atas dasar tinjauan terhadap lingkungan kerja pegawai tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pegawai merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam hal ini bentuk lingkungan kerja pegawai dapat berupa kondisi fisik maupun kondisi psikologis yang ada disekitar tempat kerja. Kondisi fisik yang dimaksud dapat berupa keadaan sarana dan prasarana yang ada ditempat kerja, seperti kelengkapan sarana dan prasarana dalam melaksanakan pekerjaan, kenyamanan tempat kerja yang berkaitan dengan tata ruang, pewarnaan, penerangan, kebersihan, kenyamanan bekerja, keamanan serta kemudahan dalam memanfaatkan peralatan pekerjaan yang ada. Kondisi psikologis yang dimaksudkan berupa suasana kejiwaan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, termasuk suasana hubungan social antara pegawai dengan pegawai, maupun antara pegawai dengan atasannya.

3. Kepuasan Kerja

Aktivitas hidup manusia beraneka ragam dan salah satu bentuk dari segala aktivitas yang ada adalah bekerja. Bekerja memiliki arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Hal ini didorong oleh keinginan manusia untuk memenuhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

Secara sederhana, *job satisfaction* dapat diartikan sebagai apa yang membuat orang-orang menginginkan dan menyenangkan pekerjaan. Apa yang membuat mereka bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya, menurut Robin dalam Siahaan, E.E. Indra, Hary dalam penelitiannya menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara signifikan adalah : faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, dengan kondisi kerja,

dengan teman sekerja, dengan pengawasan, dengan promosi jabatan dan dengan gaji. Smith, Kendal dan Hulin dalam Bavendam, J. (2000) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja bersifat multidimensi dimana seseorang merasa lebih atau kurang puas dengan pekerjaannya, supervisornya, tempat kerjanya dan sebagainya. Porter dan Lawler seperti juga dikutip oleh Bavendam, J. (2000) telah membuat diagram kepuasan kerja yang menggambarkan kepuasan kerja sebagai respon emosional orang-orang atas kondisi pekerjaannya. Kepuasan kerja bersifat multidimensional maka kepuasan kerja dapat mewakili sikap secara menyeluruh (kepuasan umum) maupun mengacu pada bagian pekerjaan seseorang.

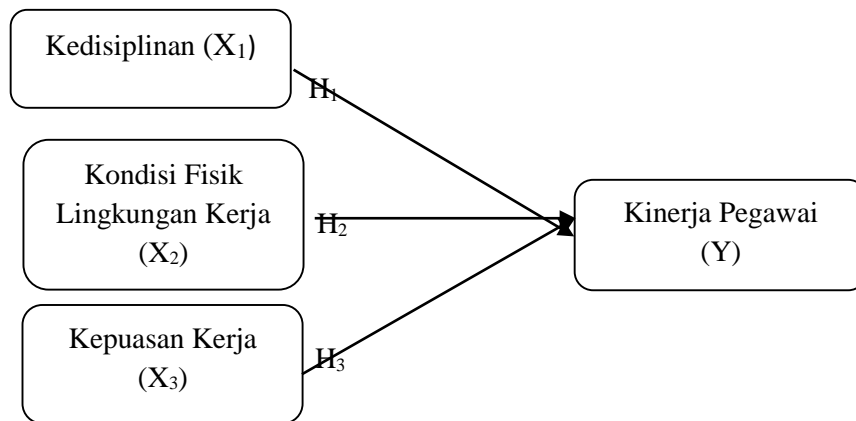
Kepuasan Kerja Menurut Mangkunegara (2009:117) “kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyongkong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Menurut Mutiara S. Panggabean (2004: 66) kepuasan kerja adalah segala sesuatu yang bergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh. Orang yang paling tidak merasa puas adalah mereka yang mempunyai keinginan paling banyak, namun mendapat yang paling sedikit. Sedangkan yang paling merasa puas adalah orang yang menginginkan banyak dan mendapatkannya. Menurut Faustino Cardoso Gomes (2003) kepuasan kerja adalah kesediaan atau motivasi dari karyawan untuk bekerja yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya. Sedangkan Hasibuan (2001:202) mendefinisikan “kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

4. Kinerja Karyawan

Menurut manajemen sumber daya manusia kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja adalah hasil dari seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2004: 14). Jadi prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Usaha merupakan hasil motivasi yang menunjukkan jumlah energi (fisik atau mental) yang digunakan oleh individu dalam menjalankan suatu tugas.

Kemampuan merupakan karakteristik individu yang digunakan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan biasanya tidak dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka pendek. Persepsi tugas merupakan petunjuk dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dalam pekerjaan. Pendapat lain kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan, (Robbins, 2001).

KERANGKA KONSEPTUAL



HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis adalah anggapan dasar terhadap suatu masalah. Menurut Sugiyono (2004:39) “Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap yang

diberikan, baru didasarkan pada teori yang relevan bukan didasarkan pada faktor-faktor empiris yang diperoleh dari pengumpulan data.

a. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja

Disiplin kerja ada dasarnya selalu diharapkan menjadi cirri setiap sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan , karena dengan adanya kedisiplinan suatu perusahaan akan nerjalan dengan baik dan bias mencapai tujuannya dengan baik pula. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.Kedisiplinan kerja telah diidentifikasi sebagai variabel yang paling banyak dipelajari dalam penelitian-penelitian organisasi.Konsep tersebut telah menjadi sasaran sebagian besar pengamatan karena hipotesis hubungan antara kedisiplinan kerja dan kinerja saling berkaitan dan merupakan hal yang dapat dimanipulasi untuk keuntungan organisasi ataupun perseorangan. Hal tersebut data diperoleh dari hasil penelitian Dipta (2012) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari asumsi tersebut, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan hipotesis :

H₁ : Kedisiplinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Klima Anlage Jaya.

b. Pengaruh Kondisi Fisik Lingkungan Kerja

Kondisi fisik lingkungan merupakan faktor yang penting didalam kelancaran dan kenyamanan bekerja, hal ini akan dapat meningkatkan produktifitas dan efisiensi kerja karyawan karena kondisi

fisik lingkungan ini bersifat nyata, hal ini berkaitan dengan kondisi tempat atau ruangan dan kelengkapan material atau peralatan yang diperlukan atau digunakan untuk bekerja.

Kondisi fisik lingkungan kerja mencakup setiap hal dari fasilitas parkir di luar gedung perusahaan, lokasi dan rancangan gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja atau karyawan (Munandar, 2001).

Menurut M. Manullang (2006) bahwa adanya lingkungan kerja fisik yang baik tidak saja dapat menambah produktifitas karyawan tetapi juga dapat meningkatkan efisiensi kerja adalah :

”Peralatan kerja yang baik, ruang kerja yang nyaman, perlindungan terhadap bahaya, ventilasi yang baik, penerangan yang cukup dan kebersihan, bukan saja dapat menambah kegairahan kerja, tetapi juga dapat meningkatkan efisiensi kerja”.

Berdasarkan dari asumsi tersebut, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan hipotesis :

H₂ : Kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Klima Anlage Jaya.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Meskipun hanya merupakan salah satu faktor dari banyak faktor berpengaruh lainnya, kepuasan kerja juga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Dengan kepuasan kerja yang diperoleh, diharapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai para karyawan. Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan secara maksimal tidak akan tercapai.

Sehingga dapat diketahui bahwa tidak hanya kemampuan karyawan saja yang diperlukan dalam bekerja tetapi juga motivasi dalam bekerjapun sangat mempengaruhi karyawan untuk kinerjanya lebih baik. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh para manajer/atasan untuk memotivasi karyawannya adalah dengan menciptakan kepuasan dalam bekerja agar tercapainya kinerja karyawan didalam perusahaan tersebut meskipun disadari bahwa hal itu tidak mudah (Danfar, 2009).

Bahkan Robbins (2007) menyatakan bahwa hubungan antara keduanya lebih tepat disebut ”mitos manajemen” dan sulit untuk menetapkan ke arah mana hubungan sebab akibat di antara keduanya. Namun dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas.

H₃ : Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Klima Anlage Jaya.

METODOLOGI PENELITIAN

Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

1. Kedisiplinan (X_1)

Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Agung, 2013)

1. Kedisiplinan (X_1) diukur melalui :

- a. Datang telat waktu
- b. Tidak pernah mangkir dari pekerjaan
- c. Tidak pernah mencuri-curi waktu dalam bekerja
- d. Merapikan perlengkapan kerja se usai bekerja
- e. Menaati peraturan berdasarkan rasa takut
- f. Memiliki komitmen dan loyal terhadap organisasi
- g. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

2. Kondisi Fisik Lingkungan Kerja

Swastha dan Sukotjo (2004:26-27) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor di dalamnya yang mempengaruhi baik organisasi maupun kegiatannya.

Menurut Sedarmayanti (2012:46), menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator-indikator adalah sebagai berikut :

Lingkungan fisik :

- a. Penerangan
- b. Suhu udara
- c. Suara bising
- d. Penggunaan warna
- e. Ruang gerak yang diperlukan

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang mana pegawai memandang pekerjaannya.

Kepuasan kerja (X_3) dapat diukur melalui :

1. Motivasi
2. Pelibatan kerja
3. *Organizational citizenship behavior*
4. *Organizational commitment*
5. Ketidakhadiran (*absenteisme*)
6. Perasaan stres

Populasi Dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2005:72). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai perusahaan PT. Klima Anlage Jaya Jl. Mayjen Bambang Soegeng 7 Magelang yang berjumlah 90 pegawai.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono,2005:73). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai perusahaan PT. Klima Anlage Jaya Jl. Mayjen Bambang Soegeng 7 Magelang yang berjumlah 90 pegawai. Metode yang umum digunakan untuk pengambilan sampel adalah metode Slovin. Rumus (Umar,2005:78) :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi (90)

e = Batas kesalahan maksimal yang ditolerir dalam sampel (10%)

Berdasarkan perhitungan di atas, maka diperoleh sampel sebanyak 48 responden.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik acak (random/probability) yaitu suatu metode pemilihan sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel (Umar, 2005:82). Teknik pelaksanaan sampel dalam penelitian ini adalah dengan Simple Random Sampling (Sugiyono, 2005:73). Pengambilan sampel tersebut diberikan kepada 48 karyawan PT Klima Anlage Jaya.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti atau pihak pertama (Usman dan Akbar, 2006:20). Sumber data yang digunakan

dalam penelitian ini adalah tanggapan karyawan yang diperoleh melalui kuesioner tentang disiplin kerja, kondisi fisik lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

4.1 Analisis Data Kualitatif

Analisis kualitatif adalah analisis yang dilakukan jika data yang dikumpulkan hanya sedikit, bersifat monografi atau berwujud kasus-kasus sehingga tidak dapat disusun ke dalam suatu struktur klasifikatoris (Supardi,2005:166).

Analisis kualitatif merupakan pernyataan skala *Likert* dari pertanyaan yang diberikan kepada responden, seperti : sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju.

4.2 Analisis Data Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang dilakukan jika data yang digunakan dengan perhitungan matematika / statistik (Supardi,2005: 166).

Untuk mendapatkan data kuantitatif, digunakan skala *Likert* yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang digolongkan ke dalam lima tingkatan sebagai berikut (Sugiyono,2005:87), yaitu :

- a. Untuk jawaban sangat tidak setuju diberi nilai = 1
- b. Untuk jawaban tidak setuju diberi nilai = 2
- c. Untuk jawaban netral diberi nilai = 3
- d. Untuk jawaban setuju diberi nilai = 4
- e. Untuk jawaban sangat setuju diberi nilai = 5

Masing masing pengklasifikasian skor harus ditentukan terlebih dahulu intervalnya dengan cara sebagai berikut:

$$Interval = \frac{Skor\ tertinggi - skor\ terendah}{jumlah\ jenjang}$$

Sehingga diperoleh intervalnya = $((5-1)/5) = 0.80$

Standart untuk kategori lima kelas menurut Nurgyantoro, dkk(2004) adalah:

- 1,00 – 1,80 = sangat rendah
- 1,81 – 2,60 = rendah
- 2,61 – 3,40 = cukup rendah

3,41 – 4,20 = tinggi

4,21 – 5,00 = sangat tinggi

Uji Kualitas Data

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan pengaruh dua atau lebih variabel prediktor (variabel bebas) terhadap satu variabel kriterium (variabel terikat) atau untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara dua buah variabel bebas (X) atau lebih dengan sebuah variabel terikat (Y) (Usman dan Akbar,2006:241).

Rumus (Usman dan Akbar,2006:242) :

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil pengolahan statistik menunjukan bahwa model memiliki distribusi normal, juga terbebas dari multikolonieritas dan heterokedastisitas. Dengan demikian, kedisiplinan, kondisi fisik lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat untuk meneliti kinerja karyawan

1. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis membuktikan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi atau baik kedisiplinan yang ada di perusahaan, akan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Hal ini didukung dengan jawaban responden yang menyatakan bahwa karyawan memiliki komitmen dan loyal terhadap organisasi mendapatkan nilai indeks tertinggi dibandingkan dengan indikator-indikator lainnya yaitu datang tepat waktu, pimpinan memberikan teguran apabila pekerjaan tidak dapat diselesaikan, karyawan tidak pernah mencuri-curi waktu saat melaksanakan pekerjaan dan karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. PT Klima Anlage Jaya sangat mengutamakan komitmen dan loyal terhadap organisasi. Tujuan utamanya adalah agar proses dalam melakukan pekerjaan berjalan dengan efektif dan efisien apabila karyawan mempunyai komitmen dan loyal terhadap organisasi dan hal ini akan lebih meningkatkan kinerja karyawan PT. Klima Anlage Jaya.

2. Pengaruh Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis membuktikan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi atau baik kondisi fisik lingkungan kerja yang ada di perusahaan, akan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang

dihasilkan. Hal ini didukung dengan jawaban responden yang menyatakan bahwa fasilitas yang disediakan cukup lengkap dan memadai mendapatkan nilai indeks tertinggi dibandingkan dengan indikator-indikator lainnya yaitu indikator suasana tempat kerja saya memberikan aman dan nyaman untuk bekerja, kualitas udara di sekitar ruangan saya bekerja baik, penerangan ruang kerja yang terang dan pewarnaan ruang kerja membuat karyawan semangat dan giat bekerja PT Klima Anlage Jaya sangat mengutamakan suasana tempat kerja yang aman dan nyaman untuk bekerja, kualitas udara di sekitar ruangan yang baik serta fasilitas yang lengkap dan memadai. Tujuan utamanya adalah agar proses dalam melakukan pekerjaan berjalan dengan efektif dan efisien apabila suasana tempat kerja yang aman dan nyaman, kualitas udara di sekitar ruangan yang baik serta fasilitas yang lengkap dan memadai. Hal ini akan lebih meningkatkan kinerja karyawan PT. Klima Anlage Jaya.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi atau baik kepuasan kerja yang ada di perusahaan, akan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Hal ini didukung dengan jawaban responden yang menyatakan bahwa hubungan yang baik antar pimpinan dan karyawan mendapatkan nilai indeks tertinggi dibandingkan dengan indikator-indikator lainnya yaitu pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi, karyawan merasa puas ketika pekerjaan mencapai target yang diharapkan, gaji yang diterima sesuai dengan beban yang dilakukan dan adanya kesempatan memperoleh peningkatan peningkatkan karier selama bekerja. PT Klima Anlage Jaya sangat mengutamakan hubungan yang baik antar pimpinan dan pegawai. Tujuan utamanya adalah agar proses dalam melakukan pekerjaan berjalan dengan efektif dan efisien apabila karyawan mempunyai komitmen dan loyal terhadap organisasi dan hal ini akan lebih meningkatkan kinerja karyawan PT. Klima Anlage Jaya.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kedisiplinan, kondisi fisik lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Klima Anlage Jaya di Magelang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis pertama diperoleh bahwa secara individu atau parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Klima Anlage Jaya

Magelang. Hal ini berarti Kedisiplinan naik maka kinerja karyawan akan naik pula. Demikian juga sebaliknya apabila Kedisiplinan turun maka kinerja karyawan akan turun.

2. Hasil pengujian hipotesis kedua diperoleh bahwa secara individu atau parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kondisi fisik lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Klima Anlage Jaya. Hal ini berarti variabel Kedisiplinan naik maka kinerja karyawan juga naik. Demikian juga sebaliknya apabila Kedisiplinan turun maka kinerja karyawan akan turun pula.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga diperoleh bahwa secara individu atau parsial terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan antara Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Klima Anlage Jaya Magelang. Hal ini berarti variabel Disiplin kerja naik maka kinerja karyawan akan turun. Demikian juga sebaliknya apabila Disiplin kerja turun maka kinerja karyawan akan naik pula.

2. Saran

Atas dasar kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, dapat diberikan beberapa saran dan diharapkan dapat berguna bagi kemajuan perusahaan. Adapun saran tersebut adalah:

1. Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa faktor Kedisiplinan merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Manajemen PT Klima Anlage Jaya sebaiknya harus lebih memperhatikan kedisiplinan, terutama pada perihal karyawan mencuri-curi waktu pada saat jam kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan cara pimpinan harus lebih memperketat peraturan pada saat jam kerja berlangsung, dapat dengan cara sering memberi peringatan kepada karyawan yang sering menggunakan waktunya untuk kegiatan diluar kegiatan kantor, memberikan peraturan bahwa karyawan harus menggunakan waktu jam kerja hanya untuk melakukan pekerjaan tidak untuk kegiatan diluar pekerjaan dan memberikan sanksi seperti diberhentikan dari pekerjaannya apabila karyawan tersebut tidak mematuhi aturan yang ada. Karena apabila hal tersebut terus dibiarkan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Klima Anlage Jaya yang semakin menurun, maka dari itu hal ini harus lebih diperhatikan. Sehingga semakin meningkat kedisiplinan pada PT Klima Anlage Jaya maka semakin meningkat disiplin kinerja karyawan.
2. Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Kepuasan Kerja. Karyawan memberikan penilaian terendah mengenai kurangnya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja atau jenjang karier, sehingga dapat diketahui bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang masih mengeluh karena masih menduduki posisi yang tetap. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan penilaian kinerja karyawan dengan cara melihat dari indeks kerja karyawan, sehingga apakah karyawan tersebut layak atau tidak memperoleh peningkatan karier di PT. Klima Anlage Jaya. Sehingga semakin baik kepuasan kerja pada PT. Klima Anlage Jaya maka semakin baik kinerja karyawan.

3. Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Kondisi Fisik Lingkungan Kerja. PT Klima Anlage Jaya sebaiknya lebih memperhatikan kondisi fisik lingkungan kerja karyawan, terutama pada penerangan ruangan yang kurang. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan penerangan ruangan sesuai standart penerangan ruang kerja, rutin mengevaluasi kelayaan ruang kerja, fasilitas, sarana dan prasarana kerja sehingga menunjang kinerja karyawan. Fasilitas yang dapat ditingkatkan lagi seperti adanya ruang gerak yang cukup antar tempat kerja karyawan dan sirkulasi udara yang baik sehingga karyawan bisa lebih nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga semakin baik kondisi fisik lingkungan kerja pada PT. Klima Anlage Jaya maka semakin baik kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Dipta Prawatya dan Susilo Toto Raharjo. 2012. “*Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodadi*”. **Diponegoro Journal of Management**. Vol. 1. No. 1. Hal 323-331. Universitas Diponegoro. Jawa Tengah.
- Agung, Dwi Nugroho. 2013. “*Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*”. **Jurnal Economia**. Vol. 9. No. 2. Oktober 2013. Hal 191-200. Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara. Jawa Tengah.
- Basu Swastha dan Ibnu Sukotjo. *Pengantar Bisnis Modern*, edisi ketiga. Yogyakarta : Liberty, 2002.
- Dessler G. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesembilan. PT. Indeks : Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program*. Edisi Ketujuh. Cetakan Ketujuh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, hani, AB. Susanto, Gede Prama, Andre Hardjana, Andreas Lako, Sangkala. 2004. *Strategi Organisasi*. Cetakan pertama. Amara Books Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005-2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Malthis, Robert L dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku I. Salemba Empat, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik**. PT Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Robbins, Stephen. 2001. *Organizational Behaviour: Concepts, Controversies, Applications*. 7th Edition: Prentice Hall International, Inc.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Ed.12. Jakarta: Salemba Empat.
- Robert L. Mathis & Jhon H. Jacsksn. 2006. *Human Resource Management*. Edisi ke-10, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Ruslan, Rosady. 2002. *Manajemen Humas dan Manajemen Komunikasi*, Edisi Revisi, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. PT. Bandung : Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2005, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2005. *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UII Press
- Supranto, J. 2001. **Statistik: Teori dan Aplikasi**. Jakarta: Erlangga.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Edisi 1. Ansi. Yogyakarta.
- Usman, Husaini dan Akbar, Purnomo Settiady. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta : Bumi Aksara.